

Molti punti oscuri per le dimissioni volontarie on line

Il recente **decreto interministeriale del 21 gennaio 2008** concernente l'adozione della procedura relativa alla formalizzazione delle dimissioni volontarie in attuazione alla **legge n. 188/2007**, completa il quadro normativo voluto dall'attuale legislatore, nell'intento di **arginare il fenomeno delle dimissioni in bianco sottoscritte in taluni casi già all'atto della assunzione**. Personalmente si ritiene che il provvedimento sia smisurato rispetto alla effettiva entità del fenomeno e che in occasione della emanazione delle dette disposizioni si siano realizzate reali omissioni riguardo a profili applicativi della norma. Stando al sistema preordinato attraverso il quale è il lavoratore a dover operare direttamente *on line*, il datore di lavoro non ha alcuna facoltà di provvedervi personalmente in vece del lavoratore. Tale aspetto assume estrema rilevanza nel **caso di abbandono del lavoratore del posto di lavoro, senza alcun margine di preavviso che consenta di organizzare le operazioni di recesso** o, come anche accade, rendendosi irrintracciabile o indisponibile ad ulteriori contatti con il datore di lavoro: ciò comporta che il rapporto di lavoro – pur se materialmente interrotto – formalmente non può considerarsi affatto risolto. L'ulteriore onere posto consequenzialmente in capo al datore di lavoro sarà quindi quello di aprire un **procedimento disciplinare a carico del lavoratore, in ordine alla assenza ingiustificata**. Ma la conclusione del procedimento, con il derivante provvedimento di licenziamento, falsa in realtà la vera causa di risoluzione del rapporto con una serie di ulteriori problematiche: a cominciare, ad esempio, dalla facoltà per il lavoratore di impugnare il licenziamento intimatogli (con ulteriori oneri di difesa del datore), o, non ultima, la facoltà del lavoratore medesimo di accedere alla indennità di disoccupazione che con regolari dimissioni non avrebbe avuto titolo a richiedere. Tali aspetti, pur estremamente problematici, non sono gli unici profili di criticità della procedura.

E' di altrettanta evidenza **l'eccesso dell'esercizio della delega disposta dalla legge n. 188**, poi trasferita nel decreto in commento: nel testo legislativo, si disponeva unicamente la realizzazione di un modulo con il quale si dichiara l'intenzione di recedere dal contratto di lavoro, reso disponibile gratuitamente presso le Direzioni provinciali del lavoro e dagli uffici comunali, nonché presso i Centri per l'impiego ed altri organismi convenzionati; ci si trova invece di fronte ad un nuovo sistema telematico (che è cosa ben diversa dalla disponibilità dei moduli) e che richiede il possesso per il lavoratore di conoscenze informatiche, procedurali ed amministrative.

Procedura questa del tutto slegata peraltro da quella introdotta per le comunicazioni obbligatorie, cui bisognerà assolvere con le specifiche modalità vigenti. Sarebbe stato molto più semplice prevedere tra ai soggetti abilitati (alla stregua delle comunicazioni obbligatorie) i consulenti del lavoro ed i professionisti che assistono le aziende, che nell'espletamento della procedura, avrebbe garantito la puntuale osservanza da parte del lavoratore e l'organicità degli adempimenti per il datore di lavoro.

La procedura di registrazione al sistema denominato "MDV" dettata dall'allegato B al decreto, dispone che **sono abilitati ad accedere al sistema esclusivamente i lavoratori o loro delegati che intendono rescindere da un contratto di lavoro**. Non è dato conoscere dalla lettera delle disposizioni – perlomeno al momento in cui scriviamo – gli esatti termini di tale delega, ovvero se con atto a parte del lavoratore al datore o all'intermediario ed in quali esatti termini. Se tale delega all'intermediario dovrà realizzarsi con una semplice dichiarazione cartacea del lavoratore, è di tutta (sconcertante) evidenza che non si è di fatto risolto alcun problema, posto che in luogo delle dimissioni in bianco che si intendono contrastare rimane aperta la possibilità di farsi firmare – altrettanto in bianco all'atto della assunzione – il modello di delega da utilizzare al momento della richiesta telematica del modulo, con perfetta regolarità dell'atto e perfetta elusione della normativa.

Come si è visto, le problematiche sollevate non sono allo stato della norma facilmente risolvibili. Sia chiaro in proposito che, laddove il legislatore ha ritenuto di dover intervenire sulle modalità di dimissioni, i consulenti del lavoro non ritengono di esprimere pareri di opportunità, ma considerazioni tecniche sicuramente sì. E, dato che i professionisti sono quelli che poi la norma devono applicarla, ci si trova di fronte all'ennesimo provvedimento dal quale si evince palesemente l'assenza del contributo preventivo dei consulenti del lavoro. L'ennesimo provvedimento che procurerà altre difficoltà applicative, ulteriore aggravio per professionisti e datori di lavoro, altro contenzioso, esattamente sulla strada inversa a quella della semplificazione. Un gran risultato per il progresso e l'ammodernamento del mercato del lavoro.

Francesco Longobardi